

Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Palopo

Sri Febrianti^{1*}, Saharuddin², Dirham³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo.

Email: srif4332@gmail.com^{1*}, saharuddin@umpalopo², dirhamlatif@umpalopo³

Histori Artikel:

Dikirim 9 September 2025; Diterima dalam bentuk revisi 10 November 2025; Diterima 10 Januari 2026; Diterbitkan 1 Februari 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Febrianti, S., Saharuddin, S., & Dirham, D. (2026). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Palopo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(1), 137-145. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.5495>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Palopo, serta interaksi keduanya dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis regresi linear berganda, penelitian ini melibatkan 50 karyawan sebagai sampel, yang diambil melalui teknik sensus sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan seleksi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan adanya interaksi yang signifikan antara Rekrutmen dan Seleksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai F-hitung sebesar 43.655 lebih besar dari F-tabel 3.20 dan p-value sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 mengindikasikan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kombinasi antara Rekrutmen yang efektif dan Seleksi yang baik dapat menciptakan dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen; Seleksi; Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to analyze the influence of the recruitment and selection system on employee performance at PT Bank Sulselbar Palopo, as well as the interaction between the two in influencing employee productivity. Using a quantitative approach and multiple linear regression analysis techniques, this research involved 50 employees as samples, taken using census sampling techniques. The research results show that the recruitment system has a positive and significant effect on employee performance, while selection has no effect and is not significant on employee performance. The results of the F test show that there is a significant interaction between Recruitment and Selection in influencing employee performance. The calculated F-value of 43.655 is greater than the F-table of 3.20 and the p-value of 0.001 is smaller than 0.05, indicating that these two variables together make a significant contribution to employee performance. This means that the combination of effective recruitment and good selection can create a greater impact on employee performance.

Keyword: Recruitment; Selection; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagai aset utama, mereka memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Salah satu fokus utama dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu, langkah pertama yang menjadi kunci keberhasilan adalah proses rekrutmen dan seleksi yang tepat untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Silaen & Septayuda, 2022). Rekrutmen merujuk pada serangkaian kegiatan yang dimulai saat perusahaan atau organisasi membuka lowongan pekerjaan hingga akhirnya memperoleh calon karyawan yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi yang tersedia (Herman Sofyandi, 2013). Rekrutmen yang efektif berfungsi untuk memastikan bahwa individu yang terpilih sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Sebagaimana prinsip “the right man for the right place”, proses ini menjadi dasar bagi manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan posisi yang diperlukan perusahaan. Sementara itu, seleksi adalah bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pemilihan calon karyawan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Proses seleksi dimulai setelah tahap rekrutmen, dengan tujuan untuk menentukan kandidat yang paling memenuhi syarat dan siap untuk diangkat menjadi pegawai. Secara keseluruhan, proses seleksi ini memastikan bahwa hanya pelamar yang paling kompeten yang akan diterima sebagai bagian dari organisasi. Sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif memiliki peranan penting dalam menjamin organisasi dapat menarik talenta terbaik. Proses ini tidak hanya berpengaruh terhadap kemampuan teknis karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya, kinerja mereka. Keberlanjutan dan kesuksesan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kemampuannya dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dan kemampuannya dalam menghadapi tantangan eksternal.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses yang dirancang untuk menarik kandidat yang memiliki kapabilitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses ini dimulai dengan pencarian calon pelamar dan diakhiri dengan seleksi yang menghasilkan karyawan yang memenuhi kualifikasi untuk posisi tertentu dalam organisasi. Rekrutmen bertujuan untuk menciptakan sejumlah kandidat yang berkualifikasi dan sesuai untuk pekerjaan yang tersedia dalam perusahaan atau organisasi (Devi, 2023). Menurut Rivai (2017), rekrutmen dimulai saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja dan membuka lowongan hingga menemukan kandidat yang ideal atau memenuhi persyaratan posisi yang ada. Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik sejumlah besar kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi dalam organisasi. Proses ini sangat penting karena perbedaan antara harapan dan kenyataan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas organisasi, bahkan berisiko mengarah pada kegagalan (Epong Kurniatin, 2023). Rekrutmen juga dipandang sebagai aktivitas yang dilakukan organisasi untuk mengidentifikasi dan mengikat kandidat yang potensial (Kaswan, 2012) (Vemil *et al.*, 2023). Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa rekrutmen melibatkan lima indikator utama, yaitu penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan analisis pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen antara lain kondisi ekonomi negara, ketersediaan tenaga kerja, dan reputasi perusahaan. Hipotesis 1: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Seleksi

Seleksi adalah proses untuk memilih kandidat yang memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan untuk posisi tertentu. Proses seleksi ini melibatkan berbagai tahapan yang spesifik untuk memilih pelamar yang paling cocok dan memenuhi persyaratan untuk pekerjaan yang tersedia (Simamora, 2004; Teguh,

RESEARCH ARTICLE

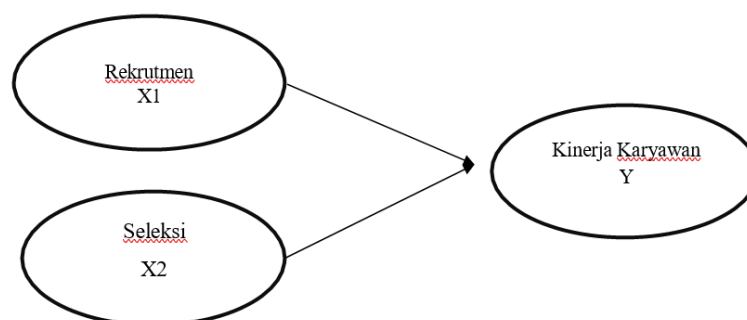
2009). Seleksi memiliki peran penting dalam memastikan bahwa hanya kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang akan diterima. Menurut Hasibuan (2011), seleksi adalah kegiatan untuk memilih dan menentukan pelamar yang akan diterima atau ditolak sebagai karyawan, berdasarkan spesifikasi yang ditetapkan perusahaan. Kasmir (2016) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pemilihan calon pegawai yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sebagaimana dijelaskan oleh Siagian (2013), seleksi adalah bagian yang sangat penting dalam manajemen SDM. Setelah rekrutmen menghasilkan sejumlah pelamar, proses seleksi memastikan hanya yang memenuhi syarat yang akan diterima sebagai karyawan (Rinaldi & Rahmawati, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi antara lain kondisi penawaran tenaga kerja, seperti imbalan atau upah yang ditawarkan, serta kualitas pelamar yang tersedia. Faktor eksternal organisasi, seperti etika dan kesesuaian dengan budaya perusahaan, juga dapat mempengaruhi hasil seleksi. Indikator seleksi yang umum digunakan menurut Mathis & Jackson (2011) meliputi kualifikasi, potensi, kepribadian, wawancara, dan kesesuaian dengan budaya perusahaan. Hipotesis 2: Seleksi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, yang juga dikenal sebagai job performance, merujuk pada prestasi yang dicapai oleh individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu (FoEh & Papote, 2021). Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja organisasi secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada (Kasmir, 2016). Kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk menjalankan tugas yang ditugaskan oleh perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berprestasi karena hal ini dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan mendorong keberhasilan jangka panjang. Selain itu, perusahaan yang memiliki karyawan berbakat dapat lebih mudah meningkatkan kinerjanya. Rivai (2003) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan tingkat pendidikan dan pelatihan yang diterima oleh karyawan (Ika Deswanti *et al.*, 2023). Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, pengetahuan, kemampuan, pengalaman, pelatihan, kepribadian, dan kondisi fisik. Sutermeister (1999) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor termasuk kebutuhan fisiologis, sosial, dan egoistik yang dimiliki oleh individu.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan, kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis data dengan menerapkan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan instrumen skala Likert. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 50 karyawan PT Bank Sulselbar Palopo, dan sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik sensus sampling, yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang relevan, observasi langsung terhadap objek penelitian, serta penerapan skala Likert untuk mengukur sikap dan persepsi responden. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur konstruk yang dimaksud dengan akurat dan konsisten. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian ini. Metode regresi linear berganda ini memungkinkan peneliti untuk memprediksi dampak perubahan dalam variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan data yang terkumpul. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang representatif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Sulselbar Palopo.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Analisis karakteristik responden difokuskan pada dua aspek utama, yaitu umur dan jenis kelamin.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur responden	Jumlah (orang)	Presentase%
15-20	2	4
21-25	30	60
26-30	18	36
Jumlah	50	100

Berdasarkan Tabel 1, yang menggambarkan karakteristik responden berdasarkan umur, dari total 50 responden, mayoritas berada pada rentang usia 21-25 tahun, yaitu sebanyak 30 orang (60%). Selanjutnya, 18 orang (36%) berada dalam rentang usia 26-30 tahun, sementara 2 orang (4%) termasuk dalam kelompok usia 15-20 tahun. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia muda, khususnya antara 21 hingga 25 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Presentase %
Perempuan	27	54
Laki-laki	23	46
Jumlah	50	100

Berdasarkan Tabel 2, yang menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dari total 50 responden, mayoritas adalah perempuan, yaitu sebanyak 27 orang (54%), sementara laki-laki berjumlah 23 orang (46%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

RESEARCH ARTICLE

4.1.2 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Proses uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana pertanyaan dalam kuesioner dapat mencerminkan konstruk atau variabel yang sedang diteliti.

Tabel 3. Hasil uji validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1	0.836	0.278	Valid
	X1.2	0.836	0.278	Valid
	X1.3	0.891	0.278	Valid
	X1.4	0.786	0.278	Valid
	X1.5	0.786	0.278	Valid
Seleksi (X2)	X2.1	0.949	0.278	Valid
	X2.2	0.884	0.278	Valid
	X2.3	0.949	0.278	Valid
	X2.4	0.814	0.278	Valid
	X2.5	0.787	0.278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.654	0.278	Valid
	Y2	0.709	0.278	Valid
	Y3	0.463	0.278	Valid
	Y4	0.654	0.278	Valid
	Y5	0.478	0.278	Valid

Berdasarkan Tabel 3, yang menunjukkan hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam setiap variabel yang diuji—Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)—dinyatakan valid. Hal ini terbukti karena nilai r hitung untuk masing-masing item dalam ketiga variabel tersebut lebih besar dari nilai r tabel yang sebesar 0,278.

4.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi atau kestabilan instrumen penelitian dalam mengukur konstruk yang sama pada berbagai waktu. Uji ini memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang konsisten dalam pengukuran variabel yang sama.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Batas Realibilitas	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0.926	0,60	Reliabel
Seleksi (X2)	0.955	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.777	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4, yang menunjukkan hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Nilai Alpha Cronbach's untuk masing-masing variabel adalah 0,926 untuk Rekrutmen (X1), 0,955 untuk Seleksi (X2), dan 0,777 untuk Kinerja Karyawan (Y), yang semuanya lebih besar dari batas minimal reliabilitas, yaitu 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian ini menunjukkan konsistensi yang baik dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

4.1.4 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari dua variabel atau lebih terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Keadilan Organisasi

RESEARCH ARTICLE

(X₂), terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Berikut adalah hasil uji regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.364	1.273		8.926	<,001
	Rekrutmen	.427	.096	.671	4.428	<,001
	Seleksi	.093	.089	.158	1.043	.303

Berdasarkan hasil koefisien regresi yang disajikan dalam Tabel 5, persamaan regresi berganda untuk model ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 11.364 + 0.427X_1 + 0.093X_2$$

Interpretasi Koefisien Regresi:

- 1) Konstanta (Intercept) = 11.364: Konstanta ini menunjukkan nilai kinerja karyawan (Y) ketika kedua variabel independen, yaitu Rekrutmen (X₁) dan Seleksi (X₂), bernilai nol.
- 2) Koefisien Rekrutmen (X₁) = 0.427: Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Rekrutmen (X₁) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.427, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- 3) Koefisien Seleksi (X₂) = 0.093: Koefisien ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Seleksi (X₂) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.093, dengan asumsi variabel Rekrutmen (X₁) tetap konstan.

4.1.5 Uji Hipotesis

1) Uji Signifikansi Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi dari koefisien regresi masing-masing variabel independen dalam model regresi berganda. Secara khusus, uji t ini bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel independen (seperti Rekrutmen dan Seleksi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berikut adalah hasil uji t yang dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji T (Parsial)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.364	1.273		8.926	<,001
	Rekrutmen	.427	.096	.671	4.428	<,001
	Seleksi	.093	.089	.158	1.043	.303

Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung untuk variabel Rekrutmen adalah 4.428, yang lebih besar dari nilai t-tabel 2.011 pada tingkat signifikansi 0,05 (4.428 > 2.011). Selain itu, nilai p-value untuk Rekrutmen adalah 0.001, yang lebih kecil dari 0.05 (0.001 < 0.05), menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, nilai t-hitung untuk variabel Seleksi adalah 1.043, yang lebih kecil dari nilai t-tabel 2.011 (1.043 < 2.011). Nilai p-value untuk Seleksi adalah 0.303, yang lebih besar dari 0.05 (0.303 > 0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Seleksi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

RESEARCH ARTICLE

2) Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama variabel independen, dalam hal ini Rekrutmen dan Seleksi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Berikut adalah hasil uji F yang dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.705	2	25.353	43.655	<.001b
	Residual	27.295	47	.581		
	Total	78.000	49			

Berdasarkan tabel uji F, nilai F-hitung untuk model regresi adalah 43.655, sementara nilai F-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3.20. Karena nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ($43.655 > 3.20$), serta nilai p-value sebesar 0.001, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam model, yaitu Rekrutmen dan Seleksi, berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut, secara bersama-sama, mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam model regresi ini, dan pengaruhnya terbukti signifikan berdasarkan hasil uji F yang dilakukan.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen—dalam hal ini, Rekrutmen dan Seleksi dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806a	.650	.635	.76206

Berdasarkan tabel tersebut, nilai R Square (R^2) adalah 0,650 atau 65%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen dan Seleksi secara simultan memiliki pengaruh sebesar 65% terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, sekitar 65% variasi atau perubahan pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel independen tersebut. Sementara itu, sisanya (35%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, Rekrutmen terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 4.428 yang lebih besar daripada t-tabel 2.011, serta p-value sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2011) yang menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari dan menarik calon karyawan yang memenuhi kualifikasi pekerjaan. Sebaliknya, Seleksi terbukti tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 1.043 yang lebih kecil daripada t-tabel 2.011 dan p-value sebesar 0.303 yang lebih besar dari 0.05. Temuan ini sejalan dengan pendapat Simamora (2015) yang mengungkapkan bahwa proses seleksi yang komprehensif, meliputi berbagai tahapan seperti wawancara dan tes, tidak selalu menjamin dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan adanya interaksi yang signifikan antara Rekrutmen dan Seleksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai F-hitung sebesar 43.655 yang lebih besar dari F-tabel 3.20

RESEARCH ARTICLE

dan p-value sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 mengindikasikan bahwa kedua variabel ini, ketika diterapkan bersama-sama, memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kombinasi Rekrutmen yang efektif dan Seleksi yang baik dapat menciptakan dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo. Proses rekrutmen yang efektif terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang menunjukkan pentingnya pemilihan kandidat yang tepat untuk posisi yang tersedia. Sebaliknya, seleksi tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun seleksi merupakan tahap yang penting dalam proses pengadaan sumber daya manusia, faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya sistem rekrutmen yang baik dan efektif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, sementara seleksi tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam penelitian ini.

6. Referensi

- Devi, C. (2023). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Surya Motor Shelmino). 1, 1–7.
- FoEh, J. E., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275–292. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i3.701>.
- Habibullah, M. F., Tewal, B., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mas Utama Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 58–66. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51065>.
- Haedar, H., Saharuddin, S., & H., H. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 2(1), 11–22. <https://doi.org/10.35906/jm001.v2i1.158>.
- Ika Deswanti, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan: Narrative literature review. *Journal of Information Systems and Management*, 02(03).
- Jamalia, N., Sukri, S., & Latif, D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara. *Buletin Studi Ekonomi*, 28(02), 134. <https://doi.org/10.24843/bse.2023.v28.i02.p02>.
- Murniwati, M. (2022). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 11(1), 104–112. <https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol11no1.378>.

RESEARCH ARTICLE

- Nathasia Laurenci Panaha, W. A. A. J. J. R. (2022). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Productivity*, 3(4), 297–303.
- Nindi, A., Sukri, S., & Latif, D. (2023). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) di Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), 608. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i4.31431>.
- Rinaldi, & Rahmawati, A. W. (2020). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni. *JEMA: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 35–52.
- Saharuddin, S., Patra, I. K., & Sanaria, S. (2019). Analisis fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance Kabupaten Luwu Utara. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.35906/je001.v7i1.316>.
- Sindy, S., & Latif, D. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal of Management & Business*, 6(2), 552–555. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.3375>.